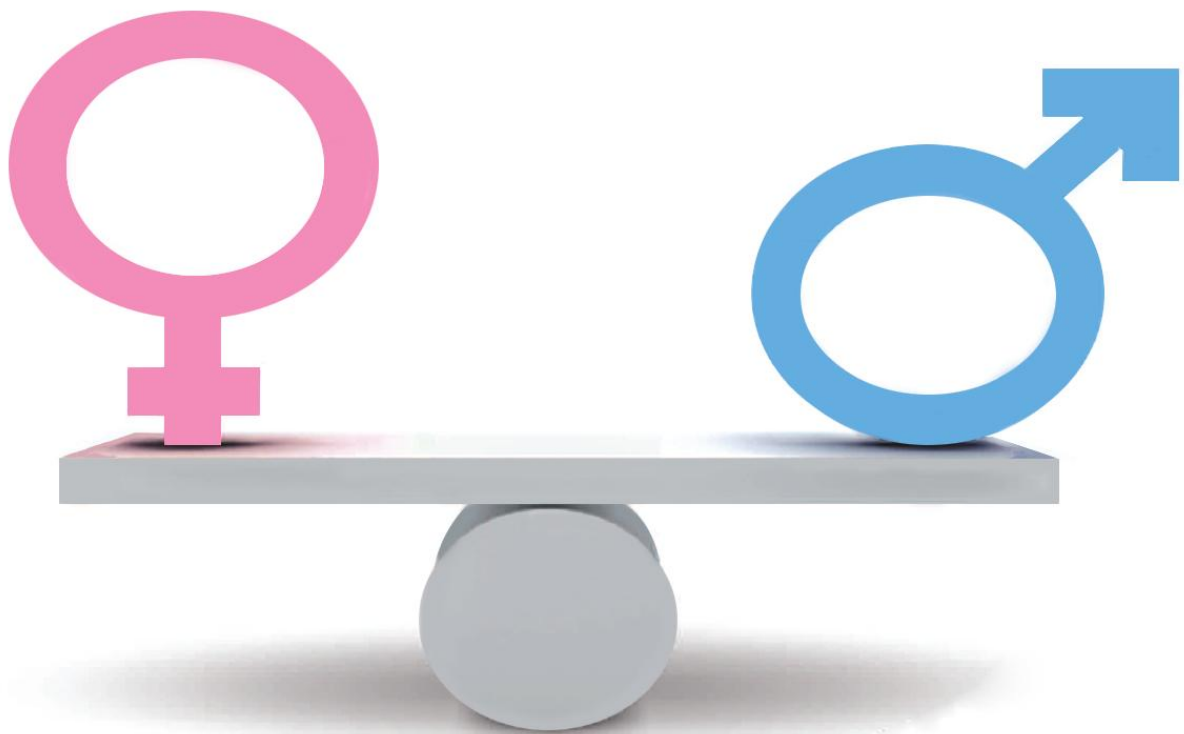


ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

2012 : une obligation d'accord

ou de plan d'action pour les entreprises de
50 salarié-e-s et plus



Edition Novembre 2012

Faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une obligation légale mais surtout de véritables enjeux pour les entreprises et pour le territoire Gersois.

Certes, des progrès ont été réalisés depuis plusieurs décennies par la volonté de chacun, collaborateurs-trices-managers et dirigeants-es-, mais les inégalités persistent. Les résultats de plusieurs études l'attestent : les écarts entre les femmes et les hommes perdurent.

Par ailleurs, des secteurs historiquement très masculins, tels que l'aéronautique, l'énergie, le bâtiment ou encore les transports, évoluent pour attirer les talents féminins.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises de 50 salariés-es- et plus qui n'ont pas signé d'**accord relatif à l'égalité professionnelle**, ou à défaut d'accord, un **plan d'action** destiné à assurer l'égalité professionnelle, sont susceptibles d'être sanctionnées.

Dans ce contexte, **la Maison Commune Emploi Formation de la Save à la Gimone** et ses partenaires se sont associés pour réaliser cette brochure et apporter quelques éléments d'information à destination des entreprises.

Définition de l'égalité professionnelle femmes / hommes

C'est « l'égale visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée »

(Définition du Conseil de l'Europe).

Dans l'entreprise, elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale.



L'égalité ne rime pas avec parité !

**La parité signifie quant à elle une présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise.
Elle ne dit rien de la répartition des emplois et des tâches.**

FICHE 1 – CE QUE DIT LA LOI

- 🕒 **La loi**
- 🕒 **L'accord ou le plan d'action**
- 🕒 **Quels avantages pour les entreprises ?**

🔍 Pour en savoir plus

FICHE 2 – DES AIDES FINANCIÈRES

- 🕒 **Outils de diagnostic**
 - ✓ *Des aides financières au conseil*
 - ✓ *Des aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*
- 🕒 **Aides à l'action**
 - ✓ *Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
 - ✓ *Autres financements possibles*

FICHE 3 – DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ INCITATIVES PAR L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITÉS LOCALES

- ✓ *Le « label égalité »*
- ✓ *La charte de la parentalité en entreprises*
- ✓ *Le prix de l'égalité professionnelle en Midi-Pyrénées*

FICHE 4 – DANS LE DÉPARTEMENT DU GERS

- 🕒 **Charte Réseaulument Egalité – Agir en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans le Gers**

✓ *Latécoère à Gimont montre l'exemple*

🔍 Pour en savoir plus - Où s'adresser dans le Gers

CE QUE DIT LA LOI

Depuis 1983, toute entreprise de plus de 50 salarié-e-s a pour obligation de construire un Rapport de Situation Comparée (RSC) entre les femmes et les hommes.

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a apporté des modifications concernant ce RCS.

Elle renforce ainsi l'obligation pour les entreprises de signer **un accord** et/ou d'établir **un plan d'action** pour assurer l'égalité professionnelle sur au moins 2 axes pour les entreprises de moins de 300 salarié-e-s et 3 axes pour les entreprises de plus de 300. Les grandes thématiques abordées restent inchangées. L'entreprise doit porter à la connaissance des salarié-e-s la synthèse du plan d'action.

A compter du 1^{er} janvier 2012, à défaut d'accord d'entreprise ou de plan d'action, les textes instituent une pénalité à la charge de l'employeur.

Textes de référence : Article 99 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 et décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 ; articles L 2242-5, L 2242-5-1 et R 2242-8 du code du travail notamment.

L'entreprise doit déposer l'accord ou le plan d'action auprès des services de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du département où le siège est domicilié.

L'accord ou le plan d'action

L'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action, fixe les objectifs de progression et les mesures permettant de les atteindre concernant les domaines d'action suivants :

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Rémunération effective
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Ces objectifs et ces actions fondées sur des critères précis, clairs et opérationnels, sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Pour les entreprises de 50 salariés-es- à moins de 300 salariés

L'accord ou le plan concerne **au moins 2 des domaines d'action.**

Pour les entreprises de 300 salariés-es- et plus

L'accord ou le plan concerne **au moins 3 des domaines d'action.**

L'engagement de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Quels avantages ?

Au-delà du cadre légal, les entreprises ont tout à gagner en proposant des mesures en faveur de l'égalité professionnelle au sein de leurs entreprises :

- ⦿ Attirer et fidéliser des collaborateurs/trices de valeur
- ⦿ Identifier des talents et assurer les besoins en compétence de l'entreprise
- ⦿ Motiver les salarié-e-s en proposant des parcours professionnels aussi bien aux femmes qu'aux hommes
- ⦿ Améliorer le bien-être de tous les salariés-es- en favorisant l'égalité de traitement
- ⦿ Contribuer à l'évolution des mentalités
- ⦿ Favoriser l'aménagement et le développement de son territoire



POUR EN SAVOIR PLUS...

www.femmes.gouv.fr

Portail du Ministère des Droits des Femmes.

www.directe.gouv.fr

Portail des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

www.travail-emploi-sante.gouv.fr

Concernant l'égalité professionnelle; la protection contre les discriminations ; le guide sur le rapport de situation comparée; la négociation collective dans l'entreprise, le temps partiel, la protection de la maternité, la prévention des harcèlements...

www.travailler-mieux.gouv.fr ou www.anact.fr

Concernant les conditions de travail.

DES AIDES FINANCIÈRES ACCOMPAGNENT LA LÉGISLATION ET LES POLITIQUES INCITATIVES

De nombreuses aides techniques et financières sont proposées aux entreprises pour parvenir à l'égalité femmes/hommes:

Outils de diagnostic

© Des aides financières au conseil

Elles permettent aux entreprises de moins de 300 salarié-e-s de financer une étude relative à l'égalité professionnelle.

Les entreprises qui souhaitent engager une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peuvent obtenir une aide financière pour réaliser l'étude. Cette aide au conseil fait l'objet d'une convention entre l'entreprise et l'Etat, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Entreprises concernées : les entreprises de moins de 300 salarié-e-s.

Montant de l'aide : 70% des frais engagés, dans la limite de 10 700€

Contact : Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité

© Des aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Elle permet aux entreprises de moins de 300 salarié-e-s :

- ☞ d'accompagner le changement
- ☞ d'anticiper les mutations économiques et faciliter la diversification d'activités
- ☞ d'analyser les besoins en matière de ressources humaines
- ☞ de prévenir les difficultés de recrutement
- ☞ d'identifier les compétences existantes, valorisables, re-qualifiables
- ☞ de maintenir l'employabilité des salariés, tout en veillant à l'égalité entre les femmes et les hommes
- ☞ d'améliorer les conditions de travail

Entreprises concernées : les entreprises de moins de 300 salarié-e-s.

Montant de l'aide : 50% du coût de l'intervention d'un cabinet extérieur plafonné à 15000€ pour une démarche individuelle et 12500€ pour une démarche d'action collective

Contact : DIRECCTE

Aides à l'action

🕒 **Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois.

Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise, dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

Entreprises concernées : ouvert à l'ensemble des employeurs sans condition de seuil d'effectif.

Montant de l'aide : 50% du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail.

30% des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle.

50% des autres coûts

Contact : DDCSPP - Délégation Départementale aux droits des femmes et à l'égalité

Quelques exemples...

Le recrutement :

Embauche d'une salariée possédant un CAP d'ajusteur dans une entreprise de décolletage n'ayant embauché jusqu'alors que du personnel masculin, le recrutement de cette dernière étant accompagné d'une formation et d'un aménagement du poste de travail...

La formation :

Formation d'ouvrières câbleuses à un CAP d'électronique leur permettant d'accéder à des postes d'ouvrières qualifiées à l'assemblage et au montage...

L'organisation de travail et les conditions de travail :

Modification du processus de montage des bobines de film d'emballage sur les machines de conditionnement pouvant permettre aux ouvrières d'accéder à des postes qui leur étaient fermés compte tenu de l'effort physique requis...

Autres financements possibles :

Le fonds d'amélioration des conditions de travail (FACT)

Lorsqu'un accord d'entreprise ou le plan pour l'égalité professionnelle comporte des actions relatives à l'amélioration des conditions de travail, une aide peut être obtenue auprès du FACT dans la limite de :

- ☞ 30% du coût d'investissement
- ☞ 50% du coût des études préalables et des actions de formation (dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail)

Contact :

MIDACT Action Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Midi-Pyrénées, 25 rue Roquelaine – 31000 Toulouse (05.62.73.74.10)

Le fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF)

Le FGIF peut être attribué à **toutes les femmes** qui veulent **créer, développer** ou **reprendre** une **entreprise**, et ce quels que soient le statut de la créatrice (salariées, sans emploi..), la forme juridique de l'entreprise, son secteur d'activité....

Entreprises concernées : la responsabilité de l'entreprise doit être assumée en titre et en fait par une femme. L'entreprise bénéficiaire doit avoir été créée ou reprise depuis moins de 5 ans.

Durée du prêt : 2 à 7 ans

Montant du prêt garanti : 5000€ minimum

Taux de couverture du prêt : la quotité garantie maximale est de 70%

Coût pour l'entreprise : le coût total de la garantie s'élève à 2,5% du montant garanti

Contact :

DDCSPP Délégation Départementale aux droits des femmes et à l'égalité

Midi-Pyrénées Actives : 05-62-73-16-53

Le fonds social européen (FSE)

Fonds mobilisables en complément d'autres financements publics ou privés.

Contact : DIRECCTE Midi-Pyrénées, cellule FSE

DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ INCITATIVES PAR L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITÉS LOCALES



Le « Label Egalité »

Créé en 2004, par le Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, le « Label Egalité » certifie les entreprises qui se sont engagées dans une démarche d'égalité professionnelle femmes/hommes en améliorant leurs pratiques professionnelles.



www.afnor.org



La « Charte de la parentalité en entreprise »

Mise en place le 11 Avril 2008, la « Charte de la parentalité en entreprise » a pour objectif d'inciter les entreprises à :

- ✓ Sensibiliser davantage les pratiques managériales aux enjeux d'une reconnaissance de la parentalité à l'intérieur des entreprises.
- ✓ Créer un environnement favorable aux salarié-e-s parents, en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



www.observatoire-parentalite.com



Le « Prix de l'Égalité Professionnelle en Midi-Pyrénées »

Mise en place par la Région Midi-Pyrénées en 2006, il repère et valorise les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

Le prix de l'égalité professionnelle est destiné à :

- ✓ Récompenser les entreprises ayant mis en place une démarche volontariste et efficace en matière d'égalité femmes - hommes,
- ✓ Mettre en évidence et diffuser des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle,
- ✓ Démontrer que l'égalité professionnelle est bien un atout pour l'entreprise et un facteur d'image et de communication.



www.midipyrenees.fr/Prix-Egalite-Professionnelle

La Charte RÉSEAULEMENT ÉGALITÉ



Agir en faveur de l'Égalité entre les hommes et les femmes dans le GERS

« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain » STENDHAL

Impliqué-e-s en tant qu'élu-e-s, représentant-e-s de collectivités locales ou des services de l'Etat ; investie-e-s en tant qu'employeurs dans le monde industriel, commercial ou agricole ; engagé-e-s dans la création artistique, le spectacle vivant ; engagé-e-s comme professionnel-le-s de l'orientation, de la formation continue, de l'insertion socio-économique, de l'éducation, de la santé ou du logement ; toutes et tous en tant que citoyen-ne-s dans notre domaine de compétences, dans notre sphère d'activités et dans nos réseaux sociaux ; nous, signataires du « Réseaulument Egalité », reconnaissons dans ce qui suit, les principes fondamentaux de notre engagement et de nos actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.



ARTICLE 1 Reconnaître et promouvoir l'égalité hommes/femmes

Dans notre champ d'activité, en lien avec nos partenaires, nous reconnaissons, respectons, promovons les droits et les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes, et combattons les obstacles et la discrimination liés au genre.



ARTICLE 2 : Lutter contre les discriminations

Nous nous engageons à lutter contre les discriminations multiples prétendument fondées sur le sexe, les origines ethniques et sociales, la langue, la religion ou les convictions, les opinions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle pour favoriser concrètement l'égalité des femmes et des hommes.



ARTICLE 3 : Interroger la place de chacun-e dans son organisation

De manière volontaire, nous nous engageons à interroger la place respective des hommes et des femmes dans notre organisation qui articule un ensemble de normes, de statuts, de rituels, de règles et de comportements souvent marqués du sceau des stéréotypes sexués. Nous nous engageons à sensibiliser et / ou à former les membres de notre équipe, de notre organisation, à identifier et à transformer les représentations mentales, les attitudes et les comportements stéréotypés voire sexistes.



ARTICLE 4 : Favoriser la critique des stéréotypes

Nous nous engageons à lutter contre les stéréotypes et à prévenir autant que possible les préjugés, les pratiques, l'utilisation d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre des deux sexes, ou sur des rôles féminins ou masculins stéréotypés. Nous nous engageons à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contre-productif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

GIMONT... L'entreprise LATÉCOÈRE montre l'exemple

Source : La Dépêche, le 08/03/2012

Latécoère est la première entreprise du Gers, (...) à avoir signé la charte Réseaulument égalité.

Objectif : promouvoir le recrutement des femmes dans les métiers de l'aéronautique.

Hier, midi 30, chez Latécoère à GIMONT. C'est la pause repas pour certains, mais la fin de journée (professionnelle) pour Laurence Neveu qui, comme tous les mercredis après-midi, va pouvoir amener ses enfants à l'entraînement. « Normalement, tous les salariés terminent à 12h30 ou à 12h45 le vendredi. Mais les mamans ont la possibilité de changer avec le mercredi après-midi », explique la secrétaire.

« Les papas aussi, précise Martial Vaidie, le DRH. Tous les salariés qui ont des enfants en fait. On travaille beaucoup sur l'axe de vie professionnelle, vie privée »

L'égalité homme femme commence par là. Pourquoi ces messieurs ne s'occuperaient-ils pas des enfants eux aussi !

AMBIANCE TRÈS APPRÉCIÉE

Sur le lieu de travail, la mixité se poursuit par un égal accès à tous les postes de travail.

Yannick Raoult, un formateur expérimenté, y veille. « Quand je vois quelqu'un arriver, je ne regarde pas si c'est un homme ou une femme. Je vois une compétence ! »

Dans l'immense chaîne de montage gimontoise, il croise justement Laure Mothes, qu'il a connue monteur ajusteur et qui travaille à la logistique depuis 2009. Initialement formée aux métiers du bois à Revel, elle lui doit une bonne partie de ses connaissances. Laure se dirige vers le Falcon 7X en cours de montage pour voir si Marion Guitteny et Frédéric Broqua ne manquent de rien côté visserie. RAS. Mais c'est l'heure de la pause. La discussion s'engage.

Frédéric remarque que « l'atmosphère est meilleure quand il y a une ou des femmes dans une équipe. On parle d'autre chose ». Un collègue, qui passe par là, sourit en pensant qu'il raconte « moins de blagues salaces » ou en tout cas qu'il fait plus attention à ce qu'il dit quand une femme est dans les parages. Ça n'empêche pas certains d'être parfois un peu lourds... « Mais à ce moment là on leur dit et ils se recadrent vite », relativise Marion. « C'est l'avantage quand on travaille dans un milieu d'hommes, poursuit Laure. S'il y a un clash, on s'explique, et après on n'en parle plus ».

Cet univers très masculin plaît à Marion, dont le père et les deux frères travaillent aussi dans l'aéronautique. « Je n'ai connu que ça depuis le bac pro aéronautique au lycée Airbus. On était deux femmes sur dix-neuf en classe. Bricoler, ça me plaît, ça reste un travail minutieux, dans une ambiance décontractée et mature. Et puis, je ne me voyais pas travailler dans un monde féminin avec ses cancanages. C'est pour ça, qu'on reste peu de femmes, c'est très bien ». En l'occurrence, Marion risque d'être déçue. Ces dames représentent à peine 7% des effectifs à Gimont, contre 12% dans l'ensemble de la société Latécoère.

Et Martial Vaidie aimerait justement voir ce chiffre augmenter. « Notre priorité, c'est la mixité des emplois, reprend le DRH. Culturellement, on voit peu de femmes dans les ateliers. Mais, de façon plus étonnante, on en voit peu aussi dans les bureaux d'études. On veut diversifier les embauches. Il n'y a aucun poste chez nous où un sexe est interdit. Même le travail sur une chaîne ne se résume pas qu'à des tâches physiques... »



Pour en savoir plus....

Où s'adresser dans le Gers...

Unité Territoriale du Gers

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)

Inspection du travail

2, place Denfert Rochereau – 32007 Auch

05.62.58.38.90

Midipy.ut32@direccte.gouv.fr

Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Population du Gers (DDCSP)

Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité

Cité administrative

Place de l'Ancien Foirail – 32020 Auch

05.62.58.12.86

ddcspp@gers.gouv.fr

POLE EMPLOI - Service aux entreprises

Auch : 05.62.61.92.54

Condom : 05.62.28.48.70

L'Isle Jourdain : 05.62.07.77.27

Chambre d'Agriculture du Gers

Route de Mirande

BP 70161 - 32003 Auch Cedex

05.62.61.77.77

ca32@gers.chambagri.fr

Chambre de Commerce et de l'Industrie

Place Jean David

BP 10181 - 32004 Auch Cedex

05.62.61.62.61

ccigers@gers.cci.fr

Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Gers

1, avenue de la République

32550 Pavie

05.62.61.22.22

contact@cma-gers.fr